

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE PRENSA NO DIARIA

CAPÍTULO I. Ámbito y vigencia

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en Empresas de Prensa no Diaria.

A efectos de aplicación de este Convenio, se entiende por prensa no diaria todas las Empresas que editan publicaciones de aparición periódica no diaria de información general, actualidad o especializadas.

Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas definidas por el Artículo 1, cualquiera que sean las funciones que realicen. Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros y personal de Alta Dirección.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil.
- d) Los colaboradores a la pieza, independientemente que mantengan una relación continua.

Artículo 3. Ámbito normativo.

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan a las pactadas con anterioridad, sin perjuicio de los derechos consolidados.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de obligatoria aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 5. Vigencia.

La vigencia del presente Convenio será desde 1 de enero de 2013, sea cual fuera su publicación en el B.O.E., y tendrá una duración hasta 31 de diciembre de 2015.

Artículo 6. Denuncia.

I. El presente Convenio Colectivo se considerará prorrogado por un año más, y así sucesivamente si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de un mes antes de la fecha de vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

II. Denunciado el Convenio Colectivo por cualquiera de las partes, y constituida la Mesa de Negociación en el plazo de un mes, permanecerá en vigor tanto su contenido normativo, como obligacional, hasta que hayan transcurrido veintiún meses desde su denuncia, periodo a partir del cual perderá su vigencia y todos sus efectos, de no alcanzarse un nuevo acuerdo al respecto.

Artículo 7. Indivisibilidad.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 8. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciba el trabajador, considerados en su conjunto y cómputo anual, y demás condiciones que disfrute el trabajador, sean más favorables que los fijados en el presente Convenio.

CAPÍTULO II. Organización del Trabajo

Artículo 10. Organización y dirección del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa. Los representantes de los trabajadores colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

De igual manera los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección de la Empresa, y deberán emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de ésta sobre las siguientes cuestiones tal y como recoge el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

- Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones. Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Artículo 11. Formación profesional.

Las Empresas velarán, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de los mismos participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

Artículo 12. Formación continua.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua de 1 de febrero de 2006 (BOE 27-3-06), o norma que lo sustituya, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

Queda facultada la Comisión Mixta que se creará al efecto para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Artículo 13. Modificaciones tecnológicas.

Deberá informarse de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, previamente a su introducción, a los representantes de los trabajadores ó Secciones Sindicales. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban, un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensadas con descanso.

CAPÍTULO III. Contratación e Ingreso.

Artículo 14. CONTRATACIÓN E INGRESO.

Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio que prevalezca la estabilidad en el empleo.

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento, con las siguientes determinaciones:

A) Contrato eventual

Son trabajadores eventuales por circunstancias de la producción aquellos contratados para realizar una actividad excepcional o esporádica, por un plazo máximo que no exceda de 12 meses en un período de dieciocho meses, con una sola prórroga de contrato. Si al término de este período no se hubiesen cubierto las necesidades temporales para las cuales fue contratado, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla con efectos desde el comienzo del primer contrato.

B) Contrato por obra o servicio

Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, la duración del contrato no podrá tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por acuerdo con la representación de los trabajadores. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

C) Contrato para la formación y el aprendizaje.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, con un máximo de dos prórrogas.

La formación inherente al contrato podrá ser recibida en un centro formativo autorizado (L.O. 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional) o impartida por la propia empresa cuando ésta disponga de los medios adecuados.

El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 75% el primer año ni al 85% el segundo año. La retribución del trabajador se fijará en función del tiempo de trabajo efectivo y del salario establecido en la categoría correspondiente del convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

D) Contrato en prácticas.

Quienes estuviesen en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional podrán concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, con un máximo de dos prórrogas.

La retribución del trabajador será del 85% y 95%, para el primer y segundo año respectivamente, del salario establecido en la categoría correspondiente del convenio colectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

Artículo 15. Estudiantes becarios.

Las prácticas que realicen los estudiantes que deseen ampliar sus conocimientos en un medio se regularán según el convenio de colaboración firmado entre la empresa y el centro docente del estudiante o Fundación coordinadora de estas prácticas.

En caso de que dicho convenio no lo regule, estas prácticas no podrán exceder de cinco meses, se realizarán en periodo lectivo, con un máximo de cinco horas diarias, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana, festivos y período de vacaciones.

El número de becarios nunca podrá exceder del diez por ciento de la plantilla de la empresa.

Los estudiantes becarios deberán percibir como mínimo, el transporte y las comidas, además de cualquier gasto que genere su tarea en beneficio de la empresa.

La cotización por estos estudiantes será según la legislación vigente

Artículo 16. Trabajo a distancia.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, considerando las partes firmantes que el presente contrato es idóneo para promover la vida laboral, personal y familiar.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial

Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el presente Convenio. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Artículo 17. Cobertura de vacantes y promoción interna

La Empresa definirá los puestos de carácter estructural necesarios para su funcionamiento. Cada vez que se produzca una vacante, excepto las de libre designación que corresponden a los grupos profesionales uno y dos, la Empresa la cubrirá en las siguientes condiciones:

- a) La Empresa tendrá la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación.
- b) Todas las vacantes serán publicadas, indicando la sección y condiciones que se requieren para ocuparlas.
- c) En cada sección tendrá preferencia para ocupar una vacante el trabajador más antiguo que estuviera sujeto a cualquier modalidad de contratación temporal.
- d) En todo lo relativo a nuevas contrataciones se estará a lo dispuesto en el Artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Obligación de entregar copia básica de cada contrato a los representantes legales de los trabajadores.

Cuando la Empresa pretenda cubrir un puesto de trabajo de nueva creación o una sustitución por ascenso o baja, deberá realizar una prueba de aptitud entre los trabajadores, conforme a lo regulado en este Artículo.

En caso de no quedar cubierto el puesto vacante, tras la realización de la correspondiente prueba, la Empresa comunicará a la representación de los trabajadores, con una antelación de quince días, su decisión de cubrirlo mediante la contratación de personal ajeno a la Empresa.

Artículo 18. Periodos de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes en este período. El período de prueba será computable a efectos de antigüedad. El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador.

CAPÍTULO IV. Movilidad geográfica y funcional

Artículo 19. Traslados, cambios de puesto de trabajo y permutas.

Cuando, por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas, las Empresas pretendan el traslado de un trabajador, un grupo de trabajadores o de la totalidad de la plantilla, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a

su tramitación, plazos y condiciones.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador interesado, previa aceptación de la Empresa, las condiciones del traslado se pactarán entre las partes.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes, sin perjuicio de las reconocidas legalmente.

Los trabajadores pertenecientes a la misma Empresa, área de actividad y grupo profesional con destinos en localidades distintas, nacionales o internacionales, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Artículo 20. Movilidad funcional.

La Empresa, por necesidades organizativas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas de distinta naturaleza a la de su actividad profesional, teniendo como límite lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Trabajos de grupo profesional superior.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán realizar trabajos del grupo profesional inmediatamente superior dentro de su área de actividad, bien en casos excepcionales de necesidad perentoria, bien para sustituir a otros trabajadores en situación de I.T., vacaciones, licencias o excedencias.

La duración de estos trabajos, no podrá superar un período de seis meses en un año, salvo en el caso de sustitución por I.T. por enfermedad o accidente, que podrán tener una duración igual a la del período de la baja.

Durante el tiempo que dure esta prestación de grupo profesional superior, los trabajadores que la realicen percibirán las retribuciones íntegras del puesto de trabajo que desempeñen, sin que, en caso alguno, las diferencias retributivas que se produzcan puedan absorberse por aplicación de Convenio o disposición legal que modifique los conceptos retributivos.

Cuando se lleven a cabo trabajos de un grupo profesional superior, durante un período de tiempo mayor que el señalado en los párrafos anteriores, se producirá automáticamente la consolidación del ascenso profesional y económico del trabajador.

Artículo 22. Trabajos de grupo profesional inferior.

Por necesidades justificadas por la Empresa y previa notificación por escrito a la representación sindical, se podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de un grupo profesional inmediatamente inferior al que esté adscrito, siempre que sea dentro de su área de actividad, conservando la retribución correspondiente a su grupo profesional y nivel salarial de origen.

Salvo casos excepcionales, en los que deberán estar de acuerdo los representantes de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse durante más de un mes, con el fin de no perjudicar la formación profesional del trabajador.

Asimismo, la Empresa no podrá reiterar la realización de trabajos de calificación profesional inferior a un mismo trabajador en un período inferior a seis meses.

Si el cambio de destino del trabajador a un grupo profesional inferior, tuviera su origen a petición del propio trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 23. Límites y garantías en la movilidad funcional.

Los límites para la movilidad funcional quedan conformados por la idoneidad profesional. Se entiende que existe idoneidad profesional cuando la capacidad para la nueva tarea se desprenda de la antes realizada, o cuando el trabajador tenga el nivel de formación y experiencia requeridos. En caso de no concurrir estas circunstancias, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación para el nuevo puesto, exigida en sus correspondientes definiciones de grupo y actividad profesional descritas en el Artículo 78 del presente convenio.

La formación no reglada exigible para el desarrollo de cualquier actividad profesional será diseñada por la Empresa, que deberá informar de su plan de capacitación a los representantes de los trabajadores.

No se podrá invocar, como causa de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional de cualquier tipo.

Artículo 24. Trabajadores con capacidad disminuida.

A los trabajadores que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando, la Empresa les intentará garantizar un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tengan declarada.

En esta situación, los trabajadores percibirán la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupen, sin que pueda existir reducción alguna del salario como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

CAPÍTULO V. Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, descanso y vacaciones

Artículo 25. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará entre la Empresa y la representación legal de los trabajadores el calendario laboral, teniendo en cuenta las limitaciones fijadas en el presente Convenio Colectivo, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo antes del 1 de enero de cada año.

Artículo 26. Jornada de Trabajo.

Desde el día 1 de enero de 2014 la jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 37 horas efectivas semanales durante todas las semanas del año. Desde el 24 de junio hasta el día 7 de septiembre, ambos inclusive dicha jornada no podrá exceder de 35 horas a la semana, excepto pacto con los representantes de los trabajadores. Corresponde a las empresas y los representantes de los trabajadores fijar en el calendario laboral cómo se distribuyen el resto de año las horas no realizadas durante estos meses. También podrá pactarse entre las empresas y los trabajadores que dicha jornada continuada se realice durante más meses del año, así como que pueda ser inferior al periodo que marca este Convenio.

La jornada máxima ordinaria, será de 9 horas, teniendo que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Todo el personal disfrutará dentro de esta jornada semanal de dos días de descanso consecutivos que, preferentemente, serán sábados y domingos.

A partir de la vigencia del presente convenio, las Empresas abonarán 8,20 € en concepto de ayuda de comida, cuando se imponga la jornada partida a aquellos productores que la tuvieran continuada. De igual manera las Empresas que tuvieran establecida la jornada partida abonarán a

los productores la cantidad de 8,20 € diarios, en concepto de ayuda de comida, o, caso contrario, les concederán un descanso para comer de dos horas y media. Si el trabajador, o los trabajadores, renunciaran a ese período de descanso, para disfrutar de otro de menor duración a su conveniencia, no tendrá derecho a percibir la ayuda de comida.

Igualmente, las Empresas que tengan establecida la jornada partida y que a la firma del presente Convenio sus trabajadores ya vinieran percibiendo la ayuda de comida, podrán pactar con la representación legal de los trabajadores la duración del horario de comida, manteniendo en todo caso, y sólo para quienes lo vinieran percibiendo, la ayuda económica que fija el Convenio, o la superior que se abone en la Empresa que se trate.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, en las Empresas afectadas por el presente Convenio, se establece una flexibilidad en los horarios de entrada al trabajo de hasta 30 minutos antes y hasta 30 minutos después de la hora fijada para la incorporación al trabajo, siempre que técnicamente la empresa pueda ofrecer esta flexibilidad por tener sus instalaciones abiertas y funcionando adecuadamente. Se compensarán diariamente los adelantos o retrasos del horario de entrada en el horario de salida y respetándose, en todo caso los horarios de comida.

Artículo 27. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de veinticuatro días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Las vacaciones se disfrutaran preferentemente entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive, previo acuerdo de la Empresa y los delegados de los trabajadores.

Si por cualquier causa, la Empresa dispone para el disfrute de las vacaciones, fecha distinta a las acordadas en este convenio, compensará al personal afectado con tres días más de vacaciones. Si el cambio de fecha del disfrute de las vacaciones se realiza a instancias del trabajador, éste no tendrá derecho a disfrutar ningún día de compensación por dicho cambio.

No podrá iniciarse el disfrute de las vacaciones, en domingo, festivo, ni en día que coincida con el descanso semanal del trabajador.

CAPÍTULO VI

Artículo 28. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal fijada en el presente Convenio. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

Artículo 29. Salario.

Se entiende por salario la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo, percibe el trabajador por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada grupo profesional y nivel salarial, se establece en el anexo correspondiente. Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por jornada completa.

Artículo 30. Complemento ad personam

El complemento *ad personam* que tengan consolidado los trabajadores en compensación del suprimido plus de antigüedad, se incrementará en el año 2015 en el mismo porcentaje en que se incremente el salario base.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria salvo en caso de horas de fuerza mayor. Cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán por el importe que se establece para cada grupo profesional y nivel salarial en las tablas salariales anexas.

Previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado las horas extraordinarias se podrán compensar, por un tiempo de descanso de al menos 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada, dentro del mes siguiente a la fecha de su realización y por jornadas o medias jornadas completas.

Artículo 32. Plus de libre disposición.

El personal de Redacción que preste servicios en régimen de libre disposición percibirá, en concepto de «Plus de Libre Disposición», las cantidades que se fijan en las tablas salariales anexas.

La aceptación de este plus será voluntaria para el trabajador. Cualquiera de las partes podrá renunciar a la Libre Disposición con el preaviso de un mes.

Artículo 33. Plus de titularidad.

Todos los redactores titulados percibirán un «Plus de Titularidad» por importe de 588,72 euros anuales ó 49,06 euros mensuales.

Artículo 34. Plus de distancia y transporte.

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de esta localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece un complemento extrasalarial, que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada, según las cantidades que se fijan en las tablas salariales anexas. Este plus extrasalarial no se abonará durante el período vacacional ni en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 35.- Desgaste de material.

Aquellas Empresas que no proporcionen equipo fotográfico a sus trabajadores, habrán de pactar con la parte interesada el pago de un complemento en concepto de desgaste de material y roturas en caso de servicio, cuya cuantía no podrá ser inferior a 83,15 euros mensuales. En caso contrario, la Empresa cubrirá todos los gastos de reparación y reposición de equipos.

Artículo 36. Pago.

El salario deberá ser satisfecho por meses. El retraso en el pago de los salarios, que sea imputable a la Empresa dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, calculando el 10% anual desde la fecha que debería haber sido abonado.

Artículo 37. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, siempre que se

soliciten una vez al mes y antes del día 15, sin que pueda exceder dicho anticipo del 50% de su salario mensual.

Artículo 38. No discriminación por sexo o nacionalidad.

Se abonará la misma retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad, independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realice.

Artículo 39. Aumentos salariales.

Las partes acuerdan mantener las tablas salariales del año 2012 para los años 2013 y 2014 e incrementar un 0,6% partir del 1 de enero del año 2015 los siguientes conceptos: salario base, hora extraordinaria, plus de libre disposición, plus de transporte y complemento Ad Personam.

Artículo 40. Gratificaciones extraordinarias.

Se abonarán a todo el personal, como parte del salario, las gratificaciones extraordinarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre, a razón de treinta días del salario base, cada una de ellas. Las fechas de abono de dichas gratificaciones reglamentarias serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo del año siguiente, 15 de junio y 15 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completas. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

Las empresas abonarán a los trabajadores una paga extraordinaria por el concepto de nupcialidad o constitución de pareja de hecho cuyo importe será 264 euros y otra paga de natalidad por cada hijo nacido por importe de 351 euros.

Toda persona que se jubile, percibirá por parte de la Empresa una llamada «paga de jubilación», que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución mensual de su salario, incluidos todos los conceptos.

Artículo 41. Dietas.

Cuando por razones de trabajo el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia y pasar al menos una noche fuera del lugar de residencia percibirá, en concepto de dieta, para manutención y hospedaje 93 euros diarios dentro de España y 185 euros en el extranjero

Cuando la dieta fijada para el extranjero no alcance a cubrir los gastos realizados por el trabajador, la Empresa abonará la diferencia entre la dieta estipulada y los gastos efectuados, siempre que éstos lo hayan sido en establecimientos clasificados de tres estrellas, o similares, y previa justificación de los mismos.

Cuando por razones de trabajo se necesite comer fuera del domicilio, y el trabajador no esté recibiendo ayuda de comida, la Empresa abonará por comida, 21,50 euros.

Las Empresas abonarán a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad de 0,32 euros por kilómetro durante la vigencia del Convenio, debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo. En esta cantidad se incluyen todos los gastos; no obstante, cuando la Empresa ponga a disposición del trabajador un vehículo y éste lo rechace por preferir el suyo propio, las cantidades fijadas en este Artículo se reducirán en un 40%.

Artículo 42. Incapacidad temporal

Durante la situación de incapacidad temporal y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la Empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el cien por cien de su salario Convenio.

Artículo 43. Procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior será de aplicación el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones de este Convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

CAPÍTULO VII. Permisos, licencias y excedencias

Artículo 44. Permisos.

El trabajador, avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

- Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
- Cuatro días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y de tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Anexo III
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Tres días al año en caso de traslado de domicilio habitual.
- Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo, aunque éste tenga lugar fuera de la residencia del trabajador.
- Tres días al año para asuntos propios, previa comunicación con 48 horas de antelación y sin necesidad de justificación posterior.
- Los días 24 y 31 de diciembre.

En todo lo no previsto en el presente Artículo se estará a lo dispuesto, en materia de permisos y licencias, en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. I.T. por maternidad. Permiso de paternidad.

En el supuesto de parto, la baja tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de baja se disfrutará a opción de la interesada siempre que como mínimo, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen al iniciarse el período de descanso, podrán optar indistintamente a éste.

En caso de adopción o acogimiento se estará a lo dispuesto en el Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

El permiso de Paternidad equivale en todo al permiso de Maternidad, para el cual será de aplicación el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 46. Acumulación de Lactancia.

Como establece el artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores podrán sustituir con carácter voluntario el permiso habitual, 1 hora diaria en medio de la jornada o ½ hora diaria al inicio o final de la misma, por un permiso de 13 jornadas laborables que se acumularán a su permiso de maternidad y/o paternidad.

Artículo 47. Trabajo penoso o peligroso para el embarazo.

La mujer embarazada o en periodo de lactancia, en caso de desarrollar un trabajo declarado por el facultativo pertinente, como penoso o peligroso para su salud, la de su feto o bebé se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, especialmente en la materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud en el trabajo.

Tendrán preferencia para ocupar, sólo por el tiempo que dure dicho estado, la primera vacante que se produzca en un puesto sin dicho riesgo.

En idénticos términos de duración y provisionalidad, previa solicitud y siempre que exista posibilidad para la Empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario.

En caso de no poder realizar esta permuta, la Empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo.

Artículo 48. Guarda legal.

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un minusválido, físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 49. Licencias.

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa de un año podrán solicitar, y su autorización será discrecional por parte de la Empresa, en caso de necesidad justificada licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso del año, ni repetirse durante dos años consecutivos.

Las licencias reguladas en este Artículo podrán ser también con sueldo, para lo cual el trabajador deberá recuperar las horas utilizadas en la licencia dentro de una distribución equitativa, que no represente un aumento anormal o excesivo de la jornada diaria.

Artículo 50. Excedencia por maternidad/paternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento. Los sucesivos hijos, darán derecho a un período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la incorporación automática de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

Artículo 51. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, al reingreso automático y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán la consideración de excedencia forzosa la designación o elección para cargo público y el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite el cumplimiento de su jornada laboral, mientras dure el ejercicio de los cargos.

La reincorporación del trabajador, deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de la situación que dio lugar a la excedencia.

Artículo 52. Excedencia voluntaria.

Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuenten con una antigüedad de un año de servicio en la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior de cinco años.

Su concesión será obligatoria por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos, podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación, su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

El tiempo de excedencia voluntaria, no será computado a ningún efecto como antigüedad.

La petición de reingreso, deberá hacerse dentro del período de excedencia y el trabajador excedente sólo conservará un derecho preferente a reincorporarse en las plazas que queden vacantes.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria. Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestad de la Empresa, ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

Artículo 53. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a la reincorporación automática a su anterior puesto de trabajo con la misma categoría que ostentaba.

Artículo 54. Cese voluntario.

Cuando el trabajador cause baja voluntaria al servicio de la Empresa, la misma está obligada a abonarle la liquidación el mismo día del cese en su relación laboral.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la Empresa su decisión de cesar, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal Técnico Titulado, un mes; resto de los trabajadores, 15 días.

El incumplimiento del plazo de preaviso llevará aparejado la deducción de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO VIII. Derechos Sindicales.

Artículo 55. Facultades y garantías sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las Empresas, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada centro de trabajo, será como mínimo de veinticinco horas para empresas de más de 60 trabajadores y de 20 horas para empresas de menos de 60 empleados. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso los Delegados de Personal, podrán acumularlos en uno o varios de sus componentes.

Artículo 56. Comités europeos.

En aplicación de la Directiva 94/95 CE del Consejo del 22 de septiembre de 1994 sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo, los miembros de la Comisión Negociadora y del Comité Europeo gozarían de la misma protección que los demás representantes de los trabajadores/as, no sufriendo en consecuencia ninguna discriminación a causa del ejercicio legítimo de su actividad.

Los citados miembros tienen derecho a participar en las reuniones, no solo del Comité de Empresa Europeo, sino también en cualquier otra actividad relacionada con el ejercicio de su función, percibiendo el salario correspondiente al período de ausencia necesario para el cumplimiento de su actividad.

Artículo 57. Comités intercentros.

Las Empresas afectadas por este Convenio que tengan dos o más centros de trabajo en la misma provincia o en otro punto cualquiera del territorio español, podrán constituir Comité Intercentros, con un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los componentes de los distintos Comités de centro.

En la constitución del Comité Intercentros, se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente. Estos Comités Intercentros, mantendrán al menos una reunión semestral con la Dirección de la Empresa, en la que:

- a) Será informado de la evolución del sector económico al que pertenece, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción e inversiones, y la evolución probable del empleo en la Empresa, sobre la situación contable, y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- b) Serán informados con carácter previo a su ejercicio y cuando se refiera a uno o varios centros de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, sobre los planes de formación profesional de la Empresa, procesos de fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa y sobre cualquier modificación en la actividad empresarial.
- c) El Comité Intercentros, podrá formular propuestas a la Dirección de la Empresa, que ésta deberá considerar o debatir conjuntamente con los Comités de Empresa.

Los Comités Intercentros tendrán al menos, las mismas competencias que los Comités de Centro, establecidas en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, pero con respecto a la totalidad de los centros, así como a la negociación colectiva.

Artículo 58. Asamblea de trabajadores.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, para lo que dispondrán de 5 horas anuales dentro de la jornada de trabajo.

Podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa, Secciones Sindicales legalmente constituidas o un tercio de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 59. Horas sindicales.

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos Sindicatos.

Artículo 60. Derecho a sindicarse.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 61. Secciones sindicales y reuniones.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato, podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de la hora de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

Artículo 62. Secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comité de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica.

Artículo 63. Cargos de nivel superior.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 64. Comisión negociadora de convenios colectivos.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 65. Delegados sindicales.

Los sindicatos que tengan la condición de mayoritarios a nivel nacional y autonómico podrán constituir secciones sindicales y estarán representados a todos los efectos por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa y centro de trabajo.

Artículo 66. Número de delegados sindicales.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
- De 5.001 en adelante: 4.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

Artículo 67. Funciones y derechos de los delegados sindicales.

La función de los delegados sindicales es presentar y defender los intereses del sindicato a quien representan.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Salud Laboral y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 68. Locales sindicales.

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas Empresas o Centros de trabajo con más de 250 trabajadores. La Empresa facilitará los medios necesarios para ejercer sus funciones.

Artículo 69. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

Artículo 70. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los Artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO IX. Faltas y sanciones

Artículo 71. Faltas.

Se considera falta las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, así como el quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y por el presente convenio colectivo. Según su índole y circunstancia las faltas se calificarán en leves, graves o muy graves.

Faltas leves:

- a) Las que siendo producto de negligencia, descuido, errores o demoras en la realización de cualquier servicio no produzca perturbación importante en él y siempre que sea sin intención deliberada.
- b) Hasta tres faltas de puntualidad superior a cinco minutos, en el transcurso del mes, sin causa justificada.
- c) Distraerse en las horas de servicio en cualquier trabajo ajeno al mismo.
- d) Ausentarse por tiempo breve de su puesto de trabajo.
- e) La ostensible falta de aseo y limpieza personal.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario y enseres.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada.
- i) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- j) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez.
- k) Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten a la retención de impuestos o cargas sociales. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión la falta se considerará grave.
- l) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Faltas graves:

- a) La mera desobediencia a las órdenes recibidas, siempre que no constituya un quebranto

manifiesto de la disciplina.

- b) Más de tres faltas de puntualidad en el transcurso del mes.
- c) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él la entrada o la salida del trabajo.
- f) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.
- g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.
- h) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio.
- i) Recibir gratificaciones, no siendo de la entidad, por trabajos propios de su función y el explotar, en provecho propio, los negocios de la sociedad.
- j) La disminución dolosa del rendimiento en el trabajo.
- k) Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.
- l) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave.
- m) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.
- n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas de gravedad a las anteriormente relacionadas.

Faltas muy graves:

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- b) Más de seis faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, o diez durante un trimestre o veinte durante un semestre.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad.
- d) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.
- e) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal.
- f) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- g) El trabajo para otras empresas de las incluidas en el ámbito de este convenio o cuando se estime concurrencia desleal, sin autorización expresa de la empresa.
- h) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- k) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- l) Acoso moral-psicológico, acoso sexual y acoso por razón de género.
- m) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente

relacionadas.

Sanciones:

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Para la imposición de faltas muy graves la empresa deberá informar a la representación de los trabajadores. En los supuestos de sanciones por faltas de naturaleza sexual se realizará siempre con el conocimiento y la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días en los supuestos h) y j).

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días. Despido.

CAPÍTULO X. Salud Laboral

Artículo 72. Salud laboral.

Las Empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la Empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

Todas las Empresas constituirán el Comité de Salud Laboral en el trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en ésta.

Artículo 73. Peligrosidad.

Independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento vengan homologados por la legislación vigente.
- b) Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Salud Laboral. Sus resultados serán comunicados, por la Dirección de la Empresa, a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de Salud Laboral.

Artículo 74. Prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los Artículos 4,2.d y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en este Artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el

empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

Artículo 75. Vigilancia de la salud.

Las Empresas afectadas por el presente convenio pondrán especial atención a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Esta vigilancia se realizará de acuerdo con lo establecido en los protocolos específicos legalmente establecidos para cada puesto de trabajo, y que establezcan las autoridades sanitarias correspondientes (Ministerio de Sanidad y Consumo y Comunidades Autónomas), de acuerdo con lo establecido en el Artículo 37, punto 3 del Reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 76. Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de video.

El trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.

No obstante en este Artículo se estará a lo dispuesto en R.D. 39/1997, de 17 de enero, R.D. 486/1997, de 14 de abril y R.D. 488/1997 de 14 de abril.

Los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puesto pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (Oftalmología, Traumatología, etc.) que se realizará según lo establecido en el protocolo médico correspondiente.

Los trabajadores que presten servicios en videoterminal o pantallas de grabación tendrán derecho a un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

Artículo 77. Ropa de trabajo.

Todo aquel trabajador que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo, la Empresa estará obligada a facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquier caso la Empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos, en el caso de que por desgaste de los mismos el trabajador lo quiera.

CAPÍTULO XI. Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 78. Clasificación profesional.

1. Principios generales.

1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

1.2 A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes

profesionales, titulaciones y actividades profesionales

1.3 El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia de un grupo profesional: titulaciones, aptitudes y actividades profesionales.

2.2 La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores. Éstos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

2.3 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

2.3.1 **Formación:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.3.2 **Iniciativa:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.3.3 **Autonomía:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

2.3.4 **Responsabilidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

2.3.5 **Mando:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

2.3.6 **Complejidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. **Áreas de actividad:** Se entiende por áreas de actividad las agrupaciones organizativas de la empresa, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los

objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional. Son las siguientes:

3.1. Área de Redacción: Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte, incluida la transmisión por medios electrónicos.

3.2. Área de Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

4. Grupos profesionales: Los grupos profesionales, y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

A estos mismos efectos, las labores descritas a título de ejemplo en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta distribución profesional pretende obtener una estructura productiva más razonable, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los puestos de trabajo y actividades profesionales vigentes a 30 de junio de 2004 se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Desde el momento en que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente labor, tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Mixta del mismo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 1

Criterios generales: Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 1: Director: Ejerce labores de dirección, organización, coordinación, planificación, control y supervisión de las actividades propias de su publicación o área de gestión.

Grupo profesional 2

Criterios generales: Funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos

profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad.

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Formación: Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional. O, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 2:

Subdirector: Bajo la supervisión de su director de área o departamento, contribuye a la realización de las funciones propias de éste y le sustituye en su ausencia.

Director de Sección (diseño gráfico, moda, belleza...): Bajo la supervisión y en coordinación con el director y subdirector de la publicación, decide los contenidos de su sección, planifica las actividades de la misma y coordina el trabajo de las personas a su cargo.

Nivel Salarial 3: Redactor Jefe: En dependencia del director y subdirector de la publicación, coordina y supervisa la ejecución de las tareas de redacción, realiza un trabajo literario de responsabilidad (titulación, revisión de textos) y sirve de enlace entre colaboradores, redacción y dirección de la publicación.

Nivel Salarial 4: Jefe de Sección (jefe de reportajes, cierre, edición, diseño gráfico, documentación, edición gráfica, informática, publicidad, marketing, administración...): Bajo la supervisión de su superior inmediato, organiza y supervisa las tareas del equipo a su cargo, si lo tuviese, o ejecuta las tareas de jefatura propias de su sección.

Grupo profesional 3

Criterios Generales: Funciones: Realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual. Puede desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional

Formación: Titulación universitaria superior específica para el desempeño de su profesión o bien de grado medio complementada con experiencia profesional adecuada.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 5:

Redactor: Redacta, edita, revisa y titula textos bajo la supervisión y en coordinación con sus superiores. Elabora los contenidos de la publicación en el área que tenga asignada.

Analista: Diseña, según instrucciones de su jefe de departamento, los programas informáticos y otros recursos de software necesarios para el mejor desarrollo de las tareas redaccionales y de gestión administrativa de la empresa. Realiza los cálculos necesarios para facilitar la tarea de desarrollo del software al programador, teniendo en cuenta la búsqueda de programas de estructuras de diálogo.

Nivel Salarial 6:

Corrector de Estilo/Edición: Lleva a cabo la revisión del contenido editorial de las páginas y la corrección de estilo y ortotipográfica de los textos.

Estilista: Selecciona los materiales (ropa, complementos, objetos de decoración) y planifica la infraestructura necesaria para la realización de las producciones gráficas de la publicación.

Documentalista: Se encarga de la recepción, clasificación y archivo de la información específica del departamento registrada en cualquier tipo de soporte, de forma que permita su almacenamiento, recuperación, utilización y difusión. Su trabajo incluye el mantenimiento de bases de datos documentales internas y el manejo de bases de datos externas.

Grupo profesional 4

Criterios Generales: Funciones: Realización y desarrollo de tareas que, sin implicar mando, exigen un alto nivel de adecuación a las directrices generales de su departamento.

Formación: Titulación de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, todo ello complementado con formación específica para el puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 7:

Diseñador Gráfico: Elabora el diseño gráfico de la publicación en lo referente a la optimización de la composición de la página, siguiendo los criterios marcados por el director de arte y el jefe de diseño gráfico. Realiza la maquetación desde la recepción del material (fotos, textos) hasta la entrega de las páginas para su producción e impresión.

Fotógrafo: Realiza fotografías para elaborar los reportajes de la publicación y supervisa su correcto revelado y entrega al editor gráfico.

Retocadores de Imágenes Digitales: Quienes realizan los retoques o los montajes necesarios de las fotografías o imágenes previamente digitalizadas que se reciben en la Redacción, bajo las pautas del director de arte, jefe de diseño gráfico o diseñadores.

Programador Informático: Desarrolla, según instrucciones del analista, los comandos informáticos necesarios para que los programas u otros recursos de software cumplan con las necesidades del departamento.

Promotor de Publicidad: Realiza las tareas de captación de clientes para inserciones publicitarias, así como de recepción, seguimiento y control de materiales para su publicación.

Coordinador de Publicidad: Reserva espacios publicitarios y coordina su ubicación con los responsables de la redacción.

Oficial Administrativo: Realiza tareas estadísticas y contables que requieran cálculos medios, manejo y utilización de ficheros complejos y redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite.

Grupo profesional 5

Criterios generales: Funciones: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Conocimientos de grado medio, completados con una experiencia o una titulación profesional necesaria para desarrollar su función.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 8:

Ayudante de Sección (redacción, diseño gráfico, informática...): Realiza tareas complementarias propias del área o sección a la que está asignado.

Escanista: Escanea y retoca las fotos que recibe el equipo de diseño gráfico, bajo las pautas de los diseñadores, jefes de diseño y directores de arte.

Secretaria/o: Asiste al director y jefes intermedios para facilitar la organización de las tareas profesionales propias de éstos, así como a los componentes de su sección o departamento.

Grupo profesional 6

Criterios generales: Funciones: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a E.S.O. o Formación Profesional de Grado Elemental, complementada profesionalmente con una formación específica de grado medio o con experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

Nivel Salarial 9:

Telefonista: Atiende y distribuye internamente las llamadas telefónicas procedentes del exterior. Asiste en el control de la gestión telefónica por ordenador.

Auxiliar Administrativo: Es la persona que, según directrices de sus superiores, realiza operaciones administrativas simples: tareas de facturación, gestión de archivos...

Almacenero: Lleva a cabo tareas de registro y ordenación de la paquetería

Repartidor: Carga, traslada y distribuye interna o externamente los productos de la empresa.

Conductor: Provisto del permiso de circulación de la clase correspondiente, se encarga de la conducción de vehículos para realizar tareas relativas a la producción y distribución editorial.

Conserje: Realiza tareas de recepción de personas y objetos en el ámbito del centro de trabajo.

Artículo 79. Tabla de equivalencias.

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en el Artículo anterior, se ha configurado una tabla de equivalencias categorías- grupos profesionales-niveles salariales en la disposición transitoria primera del presente Convenio Colectivo.

La aplicación de la tabla de equivalencias en ningún caso puede dar lugar a disminución del Salario Base de los trabajadores afectados.

Disposición transitoria primera. Tabla de equivalencias. Áreas de actividad

Grupos profesionales	Niveles salariales		
		Redacción	Gestión
1	1	Director	
2	2	Subdirector. Director de Arte. Director de Moda.	Técnico Titulado Superior.
	3	Redactor Jefe.	Jefe Departamento.
	4	Redactor Jefe Sección.	Jefe de Sección.
3	5	Redactor.	Jefe de Negociado. Técnico Titulado Medio. Analista.
	6	Documentalista. Corrector de Estilo. Estilista.	
4	7	Diagramador. Fotógrafo. Fotógrafo de Laboratorio. Retocador de Imágenes Digitales.	Promotor de Publicidad. Coordinador de Publicidad. Oficial Primera de Administración. Programador.
5	8	Ayudante Redacción. Operador de Escáner. Secretaria/o de Redacción.	Encargado de Almacén. Técnico no Titulado. Secretaria/o. Jefe de Ventas (Distribución).
6	9		Auxiliar Administración. Operador Ordenador. Telefonista. Cobrador-Pagador. Ayudante. Almacenero. Repartidor. Oficial Segunda Manipulador. Conductor. Conserje. Portero. Ordenanza. Motorista. Guardas, Serenos y Vigilantes. Mozo

Disposición adicional primera. Uso genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja, sin que esto suponga ignorancia en cuanto a la diferenciación de género.

Disposición adicional segunda. Equiparación matrimonios y parejas de hecho.

Se reconocen los mismos derechos que a los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Disposición adicional tercera. Víctimas de violencia de género.

En todo lo relacionado con este asunto, las Empresas se ajustarán a lo que dispone el ordenamiento jurídico y legislación vigente.

Disposición adicional cuarta. Personal de redacción.

El personal de redacción no podrá ser obligado a realizar trabajos de carácter informativo en los que emitan opiniones contrarias a sus convicciones; no se les podrá obligar a realizar informaciones inexactas o incompletas ni firmar aquellas en las que se les impida expresar su opinión sobre el tema de que se trate, cuando deterioren la objetividad de la información.

Disposición final primera. Comisión Mixta Paritaria.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Esta Comisión estará integrada por cuatro miembros y un asesor por cada una de las partes.

Se reunirá cuando sea necesario a los fines previstos en el presente Convenio, a instancia de cualquiera de la partes y en el plazo de quince días desde que se realice la solicitud de reunión, y con máxima urgencia cuando reciba cualquier consulta sobre inaplicación de Convenio, según lo que indica el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Si no se alcanza un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en la disposición final segunda del presente Convenio Colectivo.

El domicilio de la Comisión se establece provisionalmente en los locales de la Asociación de Revistas de Información (A.R.I.), sitos en la Calle Orense 23, 2, 28020 Madrid

Asumirá las competencias legalmente establecidas en materia de Igualdad y Conciliación en los términos y condiciones previstos en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007 de 22 de marzo; para su aplicación, desarrollo, seguimiento y vigilancia de los planes y medidas de igualdad en las Empresas del Sector. Las empresas afectadas por el presente Convenio, aplicarán con el máximo celo e interés, lo dispuesto en las Leyes de Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar, Personal y Laboral de los trabajadores.

Desarrollará iniciativas conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Empleo vigente en cada año de duración del presente Convenio.

Así mismo, asumirá aquellas otras funciones y competencias recogidas en la legislación.

Disposición final segunda. Adhesión a los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someter al Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), los conflictos que puedan surgir en el ámbito del mismo, adhiriéndose al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (A.S.A.C.), así como a su reglamento de desarrollo.

Disposición final tercera.

El presente Convenio se concierta entre las Centrales Sindicales CC.OO. Y U.G.T., en representación de los trabajadores, y la Asociación de Revistas de Información (A.R.I.) y la Asociación Española de Editoriales de Publicaciones Periódicas (A.E.E.P.P.), en representación de las Empresas Editoras de Prensa no Diaria. Ambas representaciones se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este Convenio.

UGT

Anexo 1

TABLAS SALARIALES - AÑOS 2013 y 2014

Tabla salarial mensual

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre dispos.	Hora extra	Plus transporte
1	1	1.890,37	81,48	21,81	62,15
2	2	1.718,52	74,07	19,83	62,15
	3	1.554,57	65,00	17,94	62,15
	4	1.426,04	57,69	16,46	62,15
3	5	1.252,11	48,26	14,45	62,15
	6	1.188,53		13,71	62,15
4	7	1.150,64	48,26	13,28	62,15
5	8	1.067,13	32,32	12,32	62,15
6	9	888,32		10,25	62,15

Tabla salarial anual

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre dispos.	Plus transporte
1	1	28.355,57	977,76	683,65
2	2	25.777,78	888,84	683,65
	3	23.318,50	780,00	683,65
	4	21.390,54	692,28	683,65
3	5	18.781,64	579,12	683,65
	6	17.827,95		683,65
4	7	17.259,59	579,12	683,65
5	8	16.006,98	387,84	683,65
6	9	13.324,83		683,65

Artículo 35.- **Plus de titularidad.**- Todos los redactores titulados percibirán un plus por importe de 588,72 euros anuales ó 49,06 euros mensuales.

Artículo 36 - **Plus Transporte.**- El Plus transporte queda fijado en 683,65 euros anuales ó 62,15 euros mensuales

Artículo 37. **Desgaste de material.** Queda fijado en 83,15 euros.

Artículo 42. **Gratificaciones Especiales.** Nupcialidad 264,00 € y Natalidad 351,00 €.

Artículo 43 - **Dietas.**

<u>España</u>	<u>Extranjero</u>	<u>Comida</u>	<u>Vehiculo/km.</u>
93,00 €	185,00 €	21,50 €	0,32 €

Anexo 2

TABLAS SALARIALES - AÑO 2015

Tabla salarial mensual

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre dispos.	Hora extra	Plus transporte
1	1	1.901,71	81,97	21,94	62,52
2	2	1.728,83	74,51	19,95	62,52
	3	1.563,89	65,39	18,05	62,52
	4	1.434,59	58,04	16,55	62,52
3	5	1.259,62	48,55	14,54	62,52
	6	1.195,66		13,79	62,52
4	7	1.157,54	48,55	13,36	62,52
5	8	1.073,53	32,51	12,39	62,52
6	9	893,65		10,31	62,52

Tabla salarial anual

Grupo profesional	Nivel salarial	Salario base	Plus de libre dispos.	Plus transporte
1	1	28.525,71	983,63	687,75
2	2	25.932,45	894,17	687,75
	3	23.458,41	784,68	687,75
	4	21.518,88	696,43	687,75
3	5	18.894,33	582,59	687,75
	6	17.934,92		687,75
4	7	17.363,14	582,59	687,75
5	8	16.103,02	390,17	687,75
6	9	13.404,78		687,75

Artículo 35.- **Plus de titularidad.**- Todos los redactores titulados percibirán un plus por importe de 588,72 euros anuales ó 49,06 euros mensuales.

Artículo 36 - **Plus Transporte.**- El Plus transporte queda fijado en 687,75 euros anuales ó 62,52 euros mensuales

Artículo 37. **Desgaste de material.** Queda fijado en 83,15 euros.

Artículo 42. **Gratificaciones Especiales.** Nupcialidad 264,00 € y Natalidad 351,00 €.

Artículo 43 - **Dietas.**

<u>España</u>	<u>Extranjero</u>	<u>Comida</u>	<u>Vehiculo/km.</u>
93,00 €	185,00 €	21,50 €	0,32 €

Anexo 3

Grados de consanguinidad y afinidad

